

2021 publication | France gender pay gap report

Red Hat strives to be a diverse and inclusive meritocracy where everyone has the opportunity to contribute. We believe that good ideas can come fro anyone, anywhere, and that diversity fuels our cultur by bringing in many perspectives and ideas, challenging our assumptions, and inspiring innovatio

Our approach to diversity and inclusion (D&I) include our goal of paying employees equitably for comparable roles, skills, and experience. One of the ways we enable this is by providing managers with guidance to support objective, data-driven, reward decisions.

As of March 2018, the French government unveiled a action plan for gender equality to reduce the gender pay gap. Beginning 2019, a company or economic an social unit (UES) with more than 50 employees is required to annually publish information on the size o the pay gap between males and females. Red Hat views these ongoing requirements as an opportunity to highlight where we need to focus as we continue o efforts to build a more diverse workforce.

For companies or UES with more than 250 employees, there are five indicators that must b calculated to derive a score of up to 100 points. Employers are expected to score 75 points or more. The indicators include:

1. Pay gap between men and women, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and job category
2. Gap in the percentage of individual pay increases—not related to promotions—between men and women.
3. Gap in the percentage of men and women promoted.
4. Percentage of employees with a pay increase in the year following their return from maternity or adoption leave (if pay increases occurred in the period during which the leave was taken).
5. Balance between men and women employees among the top 10 highest paid employees.

2020 reference period Red Hat total score: 58

The indicators that evaluate Red Hat's promotion and salary increase practices confirm our processes are equitable for women and men. The indicators where Red Hat did not achieve maximum number of points available highlight our opportunities to hire more women and help them develop into senior level sales and technology roles.

Red Hat is committed to advancing women in the workplace, providing equitable pay, and equal opportunities for all employees. Our global diversity & inclusion web page states that "Diversity fuels our meritocratic culture by bringing in many perspectives and ideas, challenging our assumptions, and inspiring innovation." The following are some of the activities in which we engage to support equal opportunities and pay equity:

- Promoting visibility of, and support for, diverse talent inside Red Hat through 8 D&I Communities, including a global Women's Leadership Community.
- Conducting regular pay equity analyses as a part of our salary program and recommending increases for targeted individuals based on outcomes of these analyses.
- Supporting flexible work schedules, including remote working, work from home, and part-time

employment. With the onset of COVID-19, Red Hat has begun adding supplemental benefits to support well-being and at-home learning, including:

  - Sanvello—a mental health and well-being app (launched as a benefit in early 2021).
  - Care.com Care@Work—a service that provide access to caregivers, elder care, pet care, and housekeeping online resources (launching in early 2021).
  - VP Engage—a well-being platform that focuses on self-care and developing healthy habits (launching in early 2021).

- Building more inclusive team environments using research-backed tools and resources, including D&I toolkits and courses that provide guidance resources, and learning opportunities for associates and managers.
  - The newly refreshed and relaunched Right fo Red Hat course teaches hiring managers how to avoid unintended bias in the interview and selection process. Twenty percent of managers in France completed the 2-part course in the first 7 months of its availability. An additional 20% are registered to complete in the next 2 months.
  - Newly launched courses and content in 2020 include:
    - Unconscious Bias: Steps to operate more fairly and effectively at work by identifying unconscious biases and their true impacts.
    - Inclusive Team Dynamics: 10 specific actionable steps you can use immediately, regardless of your role, promote trust and psychological safety on your team.
- Creating targeted, accelerated development program opportunities for participants from diverse backgrounds. While women comprise 25% of Red Hat's total associate base, they represent 31% of participants in accelerated leadership programs.
- Clarifying the role of the manager in our open culture with Open Management Practices, which includes guidance on creating an environment of belonging, respect, and mutual support and stres the importance of using fair and consistent criteria for performance reviews, promotions, bonus allocation, and all other rewards.
- Promoting the role of the Red Hat hiring process to reinforce the value of a diverse workforce.
  - D&I is promoted heavily on jobs.redhat.com and Red Hat social media channels, highlighting the role of a diverse workforce in shaping our inclusive culture.
  - Of our 116 talent acquisition team members, the majority have completed the newly refreshed and relaunched Right for Red Hat course, designed to support equitable hiring practices.

In addition to these actions to support pay equity internally at Red Hat, we also support a number of programs that introduce contributors from historically underrepresented backgrounds to open source, such as our Women in Open Source Awards, Co.Lab, and the Red Hat Open Source for Education (ROSE) project. Since 2014, Red Hat has also sponsored Open Source Day at the annual Grace Hopper Celebration, which highlights women in computing. More about these efforts, and our commitment to the advancement of women in technology, are located on our diversity & inclusion web page.



Publication 2021 | Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Red Hat s'efforce d'être une méritocratie inclusive et diversifiée, dans laquelle tous ont la possibilité de contribuer. Nous croyons que les bonnes idées peuvent provenir de quiconque, partout, et que la diversité alimente notre culture unique d'entreprise, réunissant de nombreuses perspectives et idées, tout en remettant en question nos présomptions pour inspirer l'innovation.

Notre approche à l'égard de la diversité et de l'inclusion inclut l'objectif de payer les employés de manière équitable pour des rôles, des compétences et une expérience comparables. Pour soutenir cet effort, nous fournissons aux directeurs des directives afin d'appuyer des décisions salariales objectives basées sur les données.

En mars 2018, le gouvernement français a révélé un plan d'action pour l'égalité homme-femme visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. À partir de 2019, une société ou une unité économique et sociale (UES) comprenant plus de 50 employés est tenue de publier annuellement des informations concernant la dimension de l'écart salarial entre les employés de sexe masculin et féminin.

Red Hat considère ces exigences courantes comme une opportunité de souligner les aspects sur lesquels nous devons nous concentrer à mesure que nous poursuivons nos efforts pour établir une main-d'œuvre diversifiée.

Pour une société ou une UES comprenant plus de 50 employés, 5 indicateurs doivent être calculés pour obtenir un score de maximum 100 points. Les employeurs doivent obtenir un score egal ou supérieur à 75 points. Les indicateurs incluent :

1. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes comparée à celle des hommes par groupe d'âge et catégorie d'emploi.
2. Écart des pourcentages d'augmentations salariales individuelles - non liées aux promotions - entre les hommes et les femmes.
3. Écart des pourcentages de promotion des hommes et des femmes.
4. Pourcentage de salariés ayant reçu une augmentation de salaire l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption, à condition que d'autres salariés aient bénéficié d'augmentation pendant ce congé.
5. Rapport entre le nombre d'hommes et de femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées.

Score total de Red Hat au titre de la période de référence 2020 : 58

Les indicateurs évaluant les pratiques de Red Hat concernant les avancements et les augmentations salariales confirment que nos processus sont équitables pour les femmes et les hommes. Les indicateurs dans lesquels Red Hat n'a pas encore obtenu le nombre maximum de points disponibles accentuent nos possibilités de recruter plus de femmes et de les aider à évoluer dans des postes de vente et technologie de niveau supérieur.

Red Hat s'engage à faire avancer les femmes dans le milieu de travail, offrant des salaires équitables et une égalité de chances pour tous les employés. Notre page Web mondiale sur la diversité et l'inclusion déclare que « la diversité alimente notre culture méritocratique,réunissant de nombreuses perspectives et idées, mettant en question nos présomptions et inspirant l'innovation. » Voici quelques-unes des activités dans lesquelles nous nous engageons pour appuyer l'égalité de chances et l'équité salariale:

- Promotion de la visibilité et appui de talents divers au sein de Red Hat à travers de 8 communautés de D&I, y compris une communauté de leadership de femmes mondiale.

- Réalisation d’analyse d'équité salariale régulières dans le cadre de notre programme salarial e recommandation d’augmentations pour des individus ciblés sur la base des résultats de ces analyses.
- Support d’horaires de travail souples, y compris le télétravail, le travail à domicile et l’emploi à temps partiel. Avec l'arrivée du COVID-19, Red Hat a également étendu sa gamme des bénéfices afin de soutenir le bien-être et l’apprentissage à domicile, y compris :
    - Sanvello—une application de santé mental et de bien-être (lancée comme bénéfice début 2021).
    - Care.com Care@Work—un service qui offre accès à des soignants, et des ressources de soins aux personnes âgées, de soins pour les animaux et de ménage en ligne (lancement début 2021).
    - VP Engage—une plateforme de bien-être axée sur les soins personnels et le développement d’habitudes saines (lancement début 2021).
- Établissement d’environnements d'équipes plus inclusifs en utilisant des outils et ressources appuyés par la recherche, y compris des cours D&I qui offrent des ressources de guidage et des opportunités de formation pour associés et directeurs.
- Le cours Right for Red Hat récemment actualisé et relancé enseigne aux directeurs de recrutement comment éviter des biais involontaires dans le processus d’entrevue et de sélection. 20% des directeurs en France ont complété ce cours en 2 parties durant les 7 premiers mois de sa disponibilité. En outre, 20 % des inscrits le completeront dans les 2 prochains mois.
- Les cours et contenus récemment lancés en 2020 comprennent :
    - **Biais inconscient :** Mesures pour fonctionner de manière plus équitable et effective au travail en identifiant les biais inconscients et leurs répercussions réelles.
    - **Dynamique inclusive d'équipes :** 10 mesures spécifiques exploitables que vous pouvez utiliser immédiatement, indépendamment de votre rôle, pour promouvoir la confiance et la sécurité psychologique de votre équipe.
- Création de possibilités de programmes de développement accéléré ciblé pour des participants de milieux différents. Quoique les femmes forment 25% de la base totale d’associés de Red Hat, elles représentent 31% des participants aux programmes de leadership accélérés.
- Clarification du rôle du directeur dans notre culture ouverte au moyen de Pratiques de gestion ouverte, qui incluent des directives concernant la création d’un environnement d’appartenance, de respect et de soutien mutuel et soulignent l’importance de l’utilisation de critères équitables et cohérents pour l'évaluation de performances, les avancements, les répartitions de primes et toutes les autres récompenses.
- Promotion du rôle du processus de recrutement de Red Hat pour renforcer la valeur d’une force de travail diversifiée.
    - La D&I est fortement mise en valeur dans le site jobs.redhat.com et les réseaux sociaux de Red Hat, accentuant le rôle d’une force de travail diversifiée dans la formation de notre culture inclusive.
    - La plupart de nos 116 membres de l'équipe Talent and” Acquisitions ont complété le cours Right for Red Hat” actualisé et relancé, conçu pour soutenir des pratiques de recrutement équitables.

En sus de ces actions pour le soutien de l'équité salariale au sein de Red Hat, nous appuyons aussi plusieurs programmes qui introduisent des collaborateurs de milieux historiquement sous-représentés à Open Source, tels que nos Prix pour Femmes dans Open Source, Co.Lab et le projet Open Source pour l’éducation de Red Hat (Red Hat Open Source for Education, ROSE). Depuis 2014, Red Hat parraine aussi Open Source Day à la Célébration Grace Hopper annuelle, qui met en relief les femmes dans l’informatique. Vous pouvez trouver plus d’informations sur ces efforts et notre engagement pour l’avancement des femmes dans la technologie sur notre page Web sur la diversité et l’inclusion.